MARKTGEMEINDE INNICHEN
Autonome Provinz Bozen-Südtirol

COMUNE DI SAN CANDIDO
Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2022 - 2024

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 553 del 17.11.2022

SOMMARIO

Premessa S. 3

1. Sezione: scheda anagrafica dell'amministrazione S. 6

2. Sezione: valore pubblico, performance e anticorruzione S. 7
   2.1 Valore pubblico S. 7
   2.2 Performance S. 9
   2.3 Rischi corruttivi e trasparenza S. 11

3. Sezione: Organizzazione e capitale umano S. 14
   3.1 Struttura organizzativa S. 15
   3.2 Organizzazione del lavoro agile S. 16
   3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale S. 19

4. Sezione: Monitoraggio S. 22

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'articolo 7, comma 1, lettera a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.
Con il DPR del 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata Triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:
- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;

- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario Comunale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Questa Amministrazione ha un organico di meno di cinquanta dipendenti.

Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n. 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

Con Circolare 6/EL/2022 la Regione Trentino Alto Adige/Südtirol ha precisato:
"Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:
- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (articolo 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate".

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, il Comune di San Candido ritiene di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di San Candido Indirizzo: Piazza del Magistrato, 2 Sito Internet: www.sancandido.eu Telefono: 0474 916622 E-mail: info@sancandido.eu PEC: innichen.sancandido@legalmail.it Sindaco; Klaus Rainer Dipendenti al 31/12/2021: 31, equivalenti a tempo pieno: 24,74 Popolazione al 31/12/2021: 3:382 Cod. Fiscale: 81006750210 P. IVA: 00496810219	**NO**	**SI**

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti.	**NO**	**SI**

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**

2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	**NO**	**S I**

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	**Valutazione di impatto del contesto esterno** L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio. Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.	**NO**	**SI** .

Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.

Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al con contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze

	dell'ordinaria vigilanza costanemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo. Si segnala inoltre: - Sistema di responsabilità: ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. - Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale. - Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale. - Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente. - Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate. - Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni. **Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**. Si rinvia al catalogo dei rischi dell'allegato piano anticorruzione.		

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			

3.1 Struttura organizzativa	Il modello organizzativo dell'Ente contiene: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: - inquadramento contrattuale (o categorie); profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); - competenze tecniche (saper fare); - competenze trasversali (saper essere - soft skill); - numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa. Si rinvia alla seguente documentazione allegata: - organigramma - piano anticorruzione - pianta organica	**NO**	**SI**

3.2 Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Candido, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. In data 03.12.2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo post Covid-19. L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo. Per la durata della pandemia il Comune di San Candido ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente della strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.	**NO**	**SI**

	Con deliberazione della Giunta comunale n. 243/20 dell'08.06.2022 il Comune di San Candido ha preso atto del protocollo d'intesa del 07.05.2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di San Candido le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro. A partire dall'01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc. Gli articoli 7 e 8 del secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021prevedono specificamente quanto segue: - il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti; - il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; - il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati; - le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito; - in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità; - è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo; - il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto; - il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.		

	Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare. L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi: - Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; - Distanza chilometrica dal posto di lavoro; - Idoneità dell'ambiente domestico; - Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche; - Garantire la compatibilità tra lavoro e vita familiar. Si rinvia alla seguente documentazione allegata: - secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto col-lettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021; - Accordo individuale, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 205 del 14.04.2022.		

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	La consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente è rappresentata dalla sezione "Personale" del Documento documento unico di programmazione 2022 - 2024, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 60 del 23.12.2021. Dalla pianta organica dei dipendenti comunali, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 38 del 18.08.2003 e successive modificazioni risulta il fabbisogno di personale per I prossoimi tre anni. La pianta organica rappresenta la programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: • capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; • stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; • stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività,funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.	**NO**	**SI**

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
	Il Comune di San Candido ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti. Nel triennio 2022-2024 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree: • Protezione dei dati personali; • Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; • Sicurezza sul lavoro; • Materia di appalti; • Formazioni specifiche a seconda delle mansioni		

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 di-**

4. SEZIONE. MONITORAGGIO	La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti.	**NO**	**SI**

MARKTGEMEINDE INNICHEN
Autonome Provinz Bozen-Südtirol

COMUNE DI SAN CANDIDO
Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)

2022 - 2024

genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 553/22 vom 17.11.2022

INHALTSANGABE

Vorwort S. 3

1. Abschnitt: Datenübersicht der Verwaltung S. 6

2. Abschnitt: Öffentlicher Wert, Performance und Korruptionsvorbeugung S. 7
   2.1 Öffentlicher Wert S. 7
   2.2 Performance S. 8
   2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz S. 10

3. Abschnitt: Organisation und Humanressourcen S. 13
   3.1 Organisationsstruktur S. 13
   3.2 Organisation des agilen Arbeitens S. 14
   3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfes S. 18

4. Abschnitt: Überprüfungen S. 20

VORWORT

Artikel 6 des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr: 80, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, mit Ausnahme von Schulen aller Arten und Ausbildungsstufen und Bildungseinrichtungen, bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Integrierten Plan der Tätigkeiten und der Organisation (in der Folge PIAO genannt) verabschieden müssen. Durch das nachfolgende Gesetzesdekret vom 30. Dezember 2021, Nr. 228, "Dringende Bestimmungen zu Gesetzgebungsfristen" wurde die Frist für die Verabschiedung des PIAO in erster Anwendung auf den 30. April 2022 verschoben. Schließlich hat der Artikel 7, Absatz 1, Buchstabe a) des Gesetzesdekrets vom 30.04.2022, Nr. 36, die Frist für die Genehmigung des PIAO weiter auf den 30.06.2022 verschoben.
Mit dem Dekret des Präsidenten der Republik vom 24. Juni 2022, Nr. 81 (G.U. 151 vom 30. Juni 2022) wurde das Datum der ersten Verabschiedung des PIAO um 120 Tage ab dem Datum der Genehmigung des Haushalts verschoben.

Ziel des Plans ist es, durch die Vereinfachung der Materie einen Großteil der von den Verwaltungen durchzuführenden Planungsmaßnahmen zu übernehmen.

Der Plan hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird bei Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern - wie der vorliegenden - nur dann jährlich aktualisiert, wenn Korruptionsfälle, bedeutende organisatorische Veränderungen oder Hypothesen über aufgetretene erhebliche Verwaltungsmängel oder Aktualisierungen oder Änderungen der Leistungsziele zum Schutz des öffentlichen Wertes vorliegen (Artikel 6 Absatz 2 des Dekrets des Präsidenten der Republik Nr. 81/2022).

Die PIAO ersetzt einige andere Planungsmittel, nämlich:
- Personalbedarfsplan;
- Leistungsplan;

- Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung;
- Agiler Arbeitsplan;
- Plan für die Zuweisung von Betriebsmittel;
- Plan mit positiven Maßnahmen und konkreten Aktionen

Das Prinzip, das der Definition des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Wunsch, die Vielzahl von Planungsinstrumenten zu überwinden, die in den verschiedenen Phasen der Gesetzgebungsentwicklung eingeführt wurden, und einen einzigen Plan zu erstellen Verwaltung. In diesem Sinne stellt der PIAO eine Art "Einheitstext" der Planung dar.

Bei seiner Ausarbeitung wurden neben den Richtlinien für die Erstellung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO), die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung veröffentlicht wurden, und den ANAC-Richtlinien vom 2. Februar 2022 auch die früheren und noch nicht aufgehobenen Rechtsvorschriften über die Planung öffentlicher Körperschaften berücksichtigt.

Insbesondere wurde der Bezugsrechtsrahmen eingehalten, d.h:
- in Bezug auf die Leistung (*Performance*) das gesetzesvertretende Dekret Nr. 150/2009 i.g.F., das Regionalgesetz Nr. 22/2010 i.g.F., sowie die von der Abteilung für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Richtlinien;
- im Hinblick auf Korruptionsrisiken und Transparenz, der Nationale Korruptionsbekämpfungsplan (PNA) und die Allgemeinen Vorschriften, die von der ANAC gemäß Gesetz Nr. 190/2012 und Gesetzesdekret Nr. 33/2013, erlassen wurden;
- zum Thema "Organisation der agilen Arbeit", die vom Ministerium für den öffentlichen Dienst herausgegebenen Richtlinien und alle anderen spezifischen Bezugsvorschriften zu anderen Fragen im Zusammenhang mit dem Plan für positive Maßnahmen, dem dreijährigen Personalbedarfsplan und der Ausbildung.

Dieses Dokument wurde vom Gemeindesekretär (RPCT) erstellt und vom Gemeindeausschuss in Übereinstimmung mit den oben genannten Vorschriften angenommen.

Für Körperschaften mit nicht mehr al fünfzig Bediensteten sind vereinfachte Verfahren vorgesehen.

Diese Verwaltung hat weniger als fünfzig Mitarbeiter.

Die Berechnung der Zahl der Beschäftigten dieser Verwaltung erfolgte gemäß den Angaben im ANCI-Heft Nr. 36 vom Juli 2022 (Berechnungsmethoden zur Erstellung von Tabelle 12 des Jahresbericht zur Personalstruktur).

Im Rundschreiben 6/EL/2022 hat die Region Trentino Alto Adige/Südtirol festgelegt:
“In Bezug auf den Inhalt des PIAO wird betont, dass Artikel 4 des R.G. Nr. 7/2021 (Regionalgesetz in Verbindung mit dem Regionalen Stabilitätsgesetz 2022) vorsieht, dass: „1. Gemäß Art. 18-bis des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 (Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen zwecks Umsetzung des nationalen Plans für Aufbau und Resilienz (PNRR) und für die Effizienz der Justiz), das mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113, umgewandelt worden ist, wenden die Region und die öffentlichen Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, die Bestimmungen laut Art. 6 desselben Gesetzesdekrets schrittweise an. Für das Jahr 2022 müssen – vorbehaltlich einer Fristaufschiebung – die laut Buchstaben a) und d) des Artikels 6, Absatz. 2 vorgesehenen Abschnitte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans entsprechend den zum 30. Oktober 2021 für die Körperschaften selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten erstellt und die diesbezüglichen Monitoringverfahren festgelegt werden. Die Möglichkeit, den Plan um die weiteren im Artikel 6, Absatz. 2 vorgesehenen Inhalte zu ergänzen, bleibt davon unberührt.“.
Im Lichte der oben genannten Regionalbestimmungen müssen demnach die Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, für das Jahr 2022 nachstehende Abschnitte des PIAO erstellen:

- Datenübersicht;
- Abschnitt Public Value, Performance und Korruptionsvorbeugung (Art. 3 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage);
- Abschnitt Monitoring (Artikel 5 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage), beschränkt auf die erstellten Teile.”.

Unabhängig von den oben genannten regionalen Bestimmungen beabsichtigt die Gemeinde Innichen, ab der ersten Umsetzung (Dreijahreszeitraum 2022-2024) den integralen PIAO für die Bereiche, die Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern betreffen, zu erstellen.

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BE-SCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
1. ABSCHNITT: DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG	Bezeichning: Gemeinde Innichen Adresse: Pflegplatz 2, 39038 Innichen Internetseite: www.innichen.eu Telefon: 0474 91662 E-mail: info@innichen.eu PEC: innichen.sancandido@legalmail.it Bürgermeister/in: Klaus Rainer Beschäftigte zum 31/12/2021: 32, Vollzeitäquivalente: 27,42 Einwohner zum 31/12/2021. 3:382 Steuernummer: 81006750210 MWSt. Nummer: 00496810219	**NEIN**	**JA**

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BES-CHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
2. ABSCHNITT: ÖFFEN-TLICHER WERT, PER-FORMANCE UND KOR-RUPTIONSVORBEUGUNG			
2.1 Öffentlicher Wert	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	**NEIN**	**JA**

PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BE-SCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
2.2. Performance	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	**NEIN**	**JA**

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄF-TIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**

2.3 Korruptionsrisi ken und Transparenz	**Folgenabschätzung für den externen Kontext** Ziel der Analyse des externen Kontextes ist es, aufzuzeigen, wie die Merkmale des Umfelds, in dem die Körperschaft tätig ist, z.B. kulturelle, kriminologische, soziale und wirtschaftliche Variablen in dem Gebiet, das Auftreten korrupter Phänomene in der Behörde begünstigen können. Zu diesem Zweck wurden sowohl die Faktoren, die mit dem Gebiet der Provinz Bozen zusammenhängen, als auch die Beziehungen und möglichen Einflüsse, die mit externen Akteuren und Interessensvertretern bestehen, berücksichtigt. Das Verständnis der territorialen Bezugsdynamik und der wichtigsten Einflüsse und Belastungen, denen eine kommunale Struktur ausgesetzt ist, ermöglicht eine effizientere und präzisere Ausrichtung der Risikomanagementstrategie. Auf der Suche nach präzisen Kontextindikatoren sind die 2016 vom ASTAT, dem Landesinstitut für Statistik, anlässlich des Weltkorruptionsbekämpfungstages veröffentlichten Daten nützlich, die sich auf die Meinung der Südtirolerinnen und Südtiroler zur Korruption und zu Verhaltensweisen beziehen, die den Bürgersinn betreffen und mehr oder weniger direkt als Indikatoren für die Legalität eines Gebiets dienen. 44,4% der Südtirolerinnen und Südtiroler lehnen die Aussage, dass Korruption etwas Natürliches ist und das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben prägt, klar ab.	**NEIN**	**JA**

	60% der Südtirolerinnen und Südtiroler erachten es als sehr oder ziemlich gefährlich, Korruptionsfälle zu melden. Fast ein Viertel (24,3%) der Südtirolerinnen und Südtiroler ist mit dieser Aussage überhaupt nicht einverstanden, während fast ein Drittel (31,3%) der Bevölkerung ziemlich oder sehr zustimmt, dass es nicht möglich ist, korrupte Praktiken zu verhindern und zu bekämpfen. Wie "resistent" eine Gesellschaft gegen Korruption ist, lässt sich auch an der Meldebereitschaft messen. Insbesondere das Risiko, das mit der Entscheidung, Anzeige zu erstatten, verbunden ist, ist ein Indikator für die "gefühlte Freiheit", in der die Bürger ihre Rechte geltend machen können. In Südtirol sind 15,0% der Bürger der Meinung, dass die Meldung von Bestechungsfällen gefährlich ist, und weitere 44,3% glauben, dass die Meldung von Bestechungsfällen immer noch eine gewisse Gefahr darstellt. Umgekehrt halten 17,0% der Einwohner der Provinz Bozen die Meldung von Bestechung für überhaupt nicht gefährlich. Bei der Analyse des externen Kontextes wird diese Verwaltung auch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge berücksichtigen. Einerseits hat Covid 19 die Bevölkerung verarmen lassen, andererseits hat es die Aktivitäten der in den Gebieten tätigen Unternehmen blockiert oder eingeschränkt, so dass die Gefahr besteht, dass kriminelle Organisationen in das soziale und wirtschaftliche Gefüge eindringen. Dies gilt insbesondere für die Kreditklemme. **Folgenabschätzung für den internen Kontext** Bei der Ausarbeitung dieses Plans wurden nicht nur die oben angeführten Erkenntnisse über die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt, sondern auch die Ergebnisse der Überwachung, die innerhalb der Verwaltung ständig über mögliche Phänomene der Abweichung des öffentlichen Handelns von der Korrektheit und Unparteilichkeit durchgeführt wird.		11

	Im Rahmen der bisherigen Überwachung sind keine Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Phänomen der Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Angestellten/Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane. Es wird auch darauf hingewiesen: - System der Zuständigkeiten: Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse. - Politik, Ziele und Strategien: Diese werden gemeinsam von Gemeindeausschuss und Gemeindesekretär festgelegt. - Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien: Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz mit kontinuierlicher Schulung des Personals. - Organisationskultur: Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren. - Informationsfluss: Interne Transparenz wird als ein Eckpfeiler der Fähigkeit der Organisation angesehen, sich als eine Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, zu lernen und den Wert der ihr anvertrauten Ressourcen zu entwickeln. - Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen: Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keinen Anlass zu besonderen Bedenken gibt. **Aufnahme von Prozessen, Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Korruptionsrisiken, Entwurf organisatorischer Maßnahmen zur Bewältigung des Risikos.** Es wird auf den Risikokatalog, des beiliegenden Korruptionsbekämpfungsplans verwiesen.		

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BE-SCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
3. ABSCHNITT: ORGANI-SATION UND HUMAN-RESSOURCEN			

3.1 Organisationsstruktur	Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:
	- Organigramm;
	- Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Führungs-kräfte und Anzahl der organisatorischen Positionen, basierend auf vier Dimensionen:
	  - vertragliche Einstufung (oder Kategorien);
	  - Berufsprofil (wenn möglich, nicht auf CCNL-Erklärungen festge-legt);
	  - technische Kompetenzen (Wissen, wie es geht)
	  - transversale Kompetenzen (Wissen, wie man ist - Soft Skills);
	  - die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten pro Organisations-einheit:
	
	Es wird auf folgende beiliegende Unterlagen verwiesen:
	- Organigramm
	- Korruptionsbekämpfungsplan
	- Stellenplan
		NEIN	**JA**

3.2. Organisation des agilen Arbeitens	In Erwartung der Regelung der agilen Arbeit durch die nationalen Tarifverträge, die die Einrichtung der agilen Arbeit für die Aspekte regeln werden, die nicht einseitigen Quellen vorbehalten sind, wie in der Einführung der "Leitlinien zur agilen Arbeit in den öffentlichen Verwaltungen" angegeben, die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung am 30. November 2021 angenommen wurden und für die auf der Einheitskonferenz gemäß Artikel 9, Absatz 2, des Gesetzesdekrets vom 28. August 1997, Nr. 281, am 16. Dezember 2021 eine Einigung erzielt wurde, bleibt die Einrichtung der agilen Arbeit in der Gemeinde Innichen durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt. Am 03.12.2020 wurde der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 von den Vertragsparteien unterzeichnet. In den Artikeln 7 und 8 des oben genannten Vereinbarungsentwurfs werden die Rahmenbestimmungen für die gewöhnliche agile Arbeit für die „Nach-Covid-19 Zeit“ festgelegt. Durch die Covid-19-Epidemie wurde das Inkrafttreten der Bestimmungen des oben genannten neuen Abkommens verschoben. Für die Dauer der Pandemie hat die Gemeinde Innichen in den Bereichen, in denen dies möglich war - die weitestgehende Nutzung von Smart-Working gefördert und umgesetzt. Zu diesem Zweck reichten die Mitarbeiter einen Antrag bei ihren Dienststellen- bzw. Einrichtungsleitern ein, die ihre Meinung dazu äußerten. Im Falle einer positiven Stellungnahme wurden die Mitarbeiter ermächtigt, ihre Arbeitsaufgaben im Smart-Working-Modus auszuführen.	**NEIN**	**JA**

	Mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 243/20 vom 08.06.2022 hat die Gemeinde Innichen das Einvernehmensprotokoll vom 07.05.2020 über die Anwendung von Maßnahmen für das Personal während des Ausnahmezustands COVID-19 zur Kenntnis genommen und die Bereiche bzw. Tätigkeiten definiert, die nicht im Smart-Working-Modus durchgeführt werden können. Diese Bereiche bzw. Tätigkeiten stellen in der Gemeinde Innichen die unverzichtbaren und unvermeidbaren Tätigkeiten dar, die in physischer Anwesenheit am Arbeitsplatz ausgeführt werden müssen. Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben genannten Teilvertrag sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch durch den Abschluss einer individuellen ad-hoc-Vereinbarung möglich. In den Artikeln 7 und 8 des zweiten Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifen-den Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021 heißt es ausdrücklich, dass - agiles Arbeiten ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder unterliegt dem Willen der Parteien; - agile Arbeit kann von fester oder unbestimmter Dauer sein; - agile Arbeit basiert auf dem Erreichen von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen; - die Arbeitstätigkeiten werden in der Regel in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr nach einem frei gestaltbaren Zeitplan durchgeführt; - je nach den Erfordernissen des Dienstes, können zeitliche Beschränkungen oder genaue Bereitschaftszeiten vereinbart werden; - das Recht auf Unterbrechung der Verbindung während der Ruhezeiten ist gewährleistet;		

	- agiles Arbeiten sieht keine Überstunden vor und gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine; - der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz. In der individuellen Vereinbarung, die vom einzelnen Arbeitnehmer und vom Verantwortlichen des Dienstes oder der Struktur gemäß der von der Verwaltung erstellten Vorlage unterzeichnet werden muss, werden z.B. die zeitliche Dauer der Vereinbarung, die allgemeine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten und der zu erreichenden Ziele, die Anzahl der Tage/halben Tage, die im agilen Modus ausgeführt werden sollen, oder die Anzahl der Tage, die in einem bestimmten Zeitraum flexibel genutzt werden können, die Zeitfenster für die Ausführung der Arbeitstätigkeit und jene für die Erreichbarkeit sowie die zu verwendenden technologischen Instrumente festgelegt. Der Zugang zu agiler Arbeit ist in folgenden Fällen vorgesehen: - Persönliche Gebrechlichkeit oder familiäre Härtefälle; - Entfernung in Kilometern vom Arbeitsplatz; - Angemessenheit der häuslichen Umgebung; - Mögliches Wiederauftreten von Pandemien; - Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wird auf folgende beiliegende Unterlagen verwiesen: - zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021; - Individuelle Vereinbarung, genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 205 vom 14.04.2022.		

GemeindeInnichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄF-TIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**

3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfes	Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes „Personal“ im Einheitlichen Strategiedokument 2022 – 2024, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 60 vom 23.12.2022, nachgewiesen. Aus dem Stellenplan der Gemeindebediensteten, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 38 vom 18.08.2003 und nachfolgende Änderungen geht der Personalbedarfs für die nächsten drei Jahre hervor. Der Stellenplan weist die strategische Personalplanung auf, die auf der Grundlage folgender Faktoren bewertet wird: • Einstellungskapazitäten, die auf der Grundlage der derzeitigen Ausgabenbeschränkungen berechnet werden; • geschätzte Entwicklung der Abgänge auf der Grundlage der Pensionierungen; • Abschätzung der Bedarfsentwicklung in Abhängigkeit von Entscheidungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Prozessen, dem Outsourcing oder der Internalisierung oder dem Ausbau, der Veräußerung von Dienstleistungen, Tätigkeiten, Funktionen oder anderen internen oder externen Faktoren, die eine Diskontinuität des Personalprofils in Bezug auf die Qualifikations- und/oder Mengenprofile erfordern. Die Gemeinde Innichen misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei. Im Dreijahreszeitraum 2022-2024 sind Schulungen in den folgenden Bereichen geplant:	**NEIN**	**JA**

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BE-SCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
	• Datenschutz; • Antikorruption und transparente Verwaltung; • Sicherheit am Arbeitsplatz; • Vergaberecht; • Aufgabenspezifische Schulungen		

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGABSCHNITT	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BE-SCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
4. ABSCHNITT: ÜBER-PRÜFUNGEN	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	**NEIN**	**JA**